六安市叶集区人力资源和社会保障局　六安市叶集区人民法院印发《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见》的通知

局有关股室、有关单位，院各民事审判庭、各基层法庭:

现将《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见》印发给你们，请认真遵照执行。

六安市叶集区人力资源和社会保障局　　六安市叶集区人民法院

2023 年 9 月 26 日

关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见

为贯彻落实省人力资源和社会保障厅、省高级人民法院《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见》（皖人社发〔2018〕17号），以及市人力资源和社会保障局、市中级人民法院《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见》（六人社发〔2018〕1号），结合我区实际，现就加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接（以下简称裁审衔接）机制建设，提出如下实施意见。

一、加强裁审衔接机制建设的重要意义、指导思想和目标任务

（一）重要意义。加强裁审衔接机制建设，是全面贯彻落实党的二十大精神，坚持以人民为中心发展思想的重要举措；是坚持依法治国基本方略，加强和创新社会治理的客观要求；是健全劳动人事争议处理制度，更好发挥仲裁和诉讼制度优势的现实需要，满足群众新期待，共同推进和提升劳动人事争议调处效能，提高仲裁、诉讼的社会影响力和公信力。

（二）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为

指导，深入贯彻习近平法治思想，坚持系统观念、目标导向和问题导向，按照中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》（中发〔2015〕10号）、人力资源社会保障部等8部门《关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制的意见》（人社部发〔2017〕26号）以及《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的实施意见》（皖人社发〔2023〕5号）等有关要求，积极探索和把握裁审衔接工作规律，充分发挥仲裁的独特优势和司法的引领、推动、保障作用，完善矛盾纠纷多元化解机制，维护我区劳动人事关系和谐与社会稳定。

（三）目标任务。积极构建裁审衔接的劳动人事争议多元处理格局，建立健全裁审受理范围一致、裁审标准统一、裁审程序有效衔接、信息沟通方便快捷的新规则新制度，逐步实现裁审衔接工作机制完善，合力化解矛盾纠纷，主动顺应形势新变化，不断满足人民群众新需求、新期盼，共同推进和提升劳动人事争议调处效能，切实促进社会公平正义。

二、逐步统一裁审受理范围，明确法律适用标准

（一）逐步统一社会保险和人事争议受理范围。区仲裁委和区法院要严格按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定，学习贯彻《人力资源社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关

问题的意见（一）》（人社部发〔2022〕9号），逐步在裁审实践中统一社会保险争议、人事争议等受理范围；对于持有欠条的讨薪案件，或者用人单位不履行调解组织出具调解协议约定的给付义务，应由区劳动争议诉前联动调解中心先行调解，调解不成依规定可以直接向人民法院提起民事诉讼。

（二）逐步统一法律适用标准。区仲裁委和区法院应逐步统一法律适用标准，对现有法律已有明确规定的，应严格按照现有规定进行处理；对于因法律规定不明确等原因造成法律适用标准不一致的，参照相应的司法解释、指导意见，同时结合裁审工作实际，加强调查研究，及时向上级部门提出意见建议。

三、加强裁审程序衔接，提高争议处理质效

（一）规范受理程序衔接。区法院对未经仲裁程序直接起诉的劳动人事争议案件，应裁定不予受理；对已受理的，应驳回起诉，并告知当事人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。当事人向区仲裁委申请仲裁的，区仲裁委应依法及时处理。对因区仲裁委逾期未作仲裁裁决，当事人向区法院提起诉讼且立案受理的案件，区法院应将受理情况告知区仲裁委，区仲裁委应及时决定该案件终止审理。

（二）规范保全程序衔接。区仲裁委对在仲裁阶段中，可能因用人单位转移、藏匿财产等行为致使裁决难以执行的，应告知劳动者向区法院申请保全。劳动者申请保全的，区仲裁委应及时

向劳动者出具仲裁案件受理通知书等材料。区法院裁定采取保全措施或驳回申请的，应将裁定书送达申请人。

（三）规范执行程序衔接。区仲裁委依法裁决先予执行的，应向有执行权的区法院移送先予执行裁决书及裁决书的送达回执等材料；接受移送的区法院应按照有关规定执行。区法院应加强对区仲裁委裁决书、调解书的执行工作，切实加大对涉及劳动报酬、工伤保险待遇争议特别是集体劳动人事争议等案件的执行力度。

（四）规范办案协作衔接。区仲裁委与区法院协作完善案卷复印、借阅制度。区法院审理、执行劳动人事争议案件，因法律适用、程序衔接等实体性和程序性问题，作出改判或不予执行前，可向作出仲裁裁决的区仲裁委查阅案卷，全面掌握区仲裁委对相关法律问题的理解、仲裁思路和背景环境等具体情况，从而促进区仲裁委与区法院尽快发现劳动人事争议案件的症结，形成合力共同解决。

四、建立健全工作制度，形成裁审衔接工作合力

（一）建立联席会议制度。区人社局和区法院应建立联席会议制度，各指定一名联络员，保障裁审衔接工作机制正常运行。每年至少召开 1 次联席会议，沟通协调仲裁与诉讼实践中存在的受理范围、程序衔接和法律适用标准等问题，根据工作需要编发会议纪要，推进裁审工作有效衔接。

（二）建立信息共享制度。区人社局和区法院要加强劳动人事争议处理工作信息和统计数据的交流，实现信息互通和数据共享。区仲裁委要加强争议案件处理情况追踪，区法院要积极支持和配合，联合做好裁审对比情况统计分析。

（三）建立疑难复杂案件办案指导制度。区仲裁委和区法院应加强对疑难复杂、重大敏感案件的研讨和交流，开展类案分析，联合筛选并发布典型案例，充分发挥典型案例在统一裁审适用标准、规范裁审自由裁量尺度、服务争议当事人等方面的指导作用。

（四）建立联合培训制度。区人社局和区法院要创新培训工作方式，积极开展联合业务培训，采取师资培训、庭审观摩、在线教育培训等形式，加强德才兼备的法治工作队伍建设，促进提高裁审衔接工作水平。

（五）建立困难群体维权绿色通道。区仲裁委和区法院应当为农民工、困难伤残职工等群体开辟绿色通道，加强诉前调解力度，提高诉源治理水平，对符合条件的相关争议优先受理、快速处理、限时办结，提高争议处理质效。

（六）建立重大案件沟通预警机制。区仲裁委受理重大、疑难案件或劳动者超过20人以上的劳动人事争议案件，应将案件基本情况、矛盾焦点、背景因素和发展态势等信息及时通报区法院。区法院应区仲裁委邀请，应及时介入，启动应急联动处置机制，对案件的疑难点和法律适用问题提出意见建议，共同对案件

进行裁判风险评估，制定工作预案，及时有效化解矛盾纠纷。

五、切实加强组织领导，认真抓好贯彻落实

（一）思想高度重视。区人社局和区法院要高度重视加强劳动人事争议裁审衔接机制建设工作，将其纳入劳动人事关系领城矛盾纠纷多元处理工作格局，加强组织领导，采取有力措施，切实抓好贯彻落实。

（二）注重协调配合。区人社局要加强与区法院的配合协作，区法院探索建立劳动人事争议审判专业法庭或专业团队，由此形成矛盾联调、力量联合、信息联通的工作格局。

（三）加强宣传引导。在使用传统宣传方式的基础上，不断创新运用新技术和新媒体，加大政策解读和宣传力度，提高劳动人事争议裁审衔接工作的社会影响力，引导当事人依法理性维权，促进劳动人事关系和谐与社会稳定。

六安市叶集区人力资源和社会保障局　　2023年9月26日印发